



# Plan de Igualdad y Conciliación Familiar Asociación Pádel Integra 20/24

## 1-INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, anima a tomar la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, así como de la conciliación familiar situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Por ley, son tres casos en los que es obligatorio tener un Plan de igualdad:

1. Cuando la empresa tiene más de 250 personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo.
3. Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha sustituido la sanción por la elaboración del plan.

En la ASOCIACIÓN PÁDEL INTEGRAL, es una medida de Responsabilidad Social de la entidad, ya que por ley no estamos obligados a elaborar un plan de igualdad y de conciliación familiar, por lo que su realización es voluntaria ya que creemos en la necesidad de, entre todas y todos, luchar para ser parte de la igualdad, dicho plan está actuando como un instrumento que garantiza la puesta en marcha de medidas entre el personal, los deportistas, y el voluntariado tomando como valores coeducativos basándose por tanto en la igualdad y el empoderamiento.

La aplicación de esta ley nos hará reflexionar sobre el rumbo que está tomando la Entidad en cuanto a medidas de igualdad y de conciliación familiar, viéndola así reflejada en las políticas de nuestra entidad.

Una de las políticas de calidad debería ser el cuidar las practicas no discriminatorias y establecer prácticas normalizadas de prevención de la discriminación.

De la misma manera es necesario implantar medidas de discriminación positiva para igualar la representación y la toma de liderazgo de la mujer.

El adoptar medidas de igualdad y de conciliación familiar producirá un mejor clima laboral y esto a su vez genera una mayor productividad.

Las políticas de igualdad y conciliación laboral llevadas a los Recursos Humanos también optimizan éstos, ya que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre todo el personal, tanto a nivel de selección de personal, formación, contratación, promoción, evaluación del desempeño, etc., haciendo más rentable e igualitarios los recursos humanos disponibles en la entidad.

En cuanto al beneficio externo pensamos que, dentro de nuestro posible alcance, contribuimos a que las familias tanto de nuestros trabajadores/as, voluntariado y deportistas pueda ser lo más sana e igualitaria posible influyendo esto en la sensibilización en coeducación por aprendizaje vicario en el contexto social más cercano.

## 2- OBJETIVOS

En la ASOCIACION PÁDEL INTEGRAL, estamos convencidos de que las medidas de igualdad y de conciliación familiar son medidas que se han llevado a cabo desde sus inicios en el año 2011, sólo a falta de reflejarlo en un documento que le dé cabida y demuestre que el principio de igualdad está fomentado y se trabaja en la realidad del día a día, que es lo que ha hecho que permanezca como invisible ante las Administraciones y otras entidades.

El fin último de este Plan de Igualdad y de conciliación familiar es el de hacer visible el trabajo igualitario y corresponsable que se hace y establecer una sistematicidad en su evaluación para hacer esfuerzos en los puntos débiles que podamos encontrar.

## 3- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE CONCILIAZCIÓN FAMILIAR

1. Implantar la formación en igualdad y en conciliación familiar para todo el personal y los usuarios de los distintos servicios de la Asociación, promoviendo a concienciar y difundir la igualdad, la conciliación familiar y la no discriminación entre todos los agentes que participan en la entidad: trabajadores/as, asociados/as y beneficiarios/as de los programas y actividades que desarrollamos en la entidad.

2. Implantar el uso de la comunicación no sexista en la Asociación.

3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad y de conciliación familiar.

4. Analizar el impacto de género en todas las actividades y servicios de la entidad.

## 4-PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas a las que se destina el Plan de Igualdad es a todo el personal en plantilla, a todo el personal voluntario/a, socios/as y beneficiarios/as de programas y actividades que se integran la Asociación.

## 5-VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia del Plan de Igualdad y de conciliación familiar en la ASOCIACION PÁDEL INTEGRAL es indefinida, ya que forma parte de los valores de la entidad, pero a través del Plan de Igualdad y de conciliación familiar establecemos un compromiso de cumplimiento de objetivos revisables cada dos años y de la creación de medidas a adoptar para mejorar la eficacia y eficiencia de los mismos así como revisar los objetivos propiamente dicho por si deben ampliarse o modificarse.

## 6-CARACTERÍSTICAS

El Plan de Igualdad y de conciliación familiar se elabora como el resultado de la política y del Plan Estratégico de la entidad.

Tanto la misión, como la visión y los valores están relacionados con los principios de igualdad, de conciliación familiar y de no discriminación.

Dentro de la misión de la entidad, el objetivo es prevenir, o contribuir a superar el techo de cristal, la brecha salarial y otros indicadores que demuestran la desigualdad de género aún existente en nuestra sociedad.

Fomentar la igualdad es una medida de superación de exclusión.

En la visión de nuestra entidad se refleja que es una organización en constante esfuerzo por adaptar sus equipos, recursos e intervenciones a los cambios y necesidades que van experimentando los colectivos sociales con los que trabaja, así como a las exigencias de transparencia, calidad y mejora continua.

Trabajar con un Plan de igualdad y de conciliación familiar establece medidas que ponen de manifiesto la transparencia, calidad y mejora.

Uno de los principales valores que promovemos es el trato igualitario, en oportunidades y exigencias, con hombres y con mujeres, apostando por la superación de todo tipo de desigualdades.

Aunque un Plan de Igualdad y de conciliación familiar se centra en eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de género pueda existir en una empresa y/o entidad, eliminar este desequilibrio ayuda a garantizar la igualdad de trato, la conciliación familiar y fomentar las desigualdades en general.

## 7-RETOS

Dentro de los retos del Plan Estratégico, tenemos cuatro retos que se enlazan directamente.

1. Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género. Buena parte de las personas con problemas de adicciones que recibimos, y de los menores con trastornos de conducta, ha pasado por experiencias de violencia de género. Para ello contamos con profesionales de la psicopedagogía y la educación social para prevenir e intervenir cuando sea posible. Esta razón, entre otras, nos lleva a destacar la conveniencia de introducir entre nuestros objetivos educativos y terapéuticos, la perspectiva de género.
2. Fomentar la participación y profundización democrática. La participación en un derecho de todos los agentes que forman parte de la entidad, sin embargo, la multiplicidad de tareas a las que tenemos que atender unas veces, y otras la falta de conciencia de la importancia y conveniencia de participar hace que muchas personas no hagan uso de ese derecho. Por otra parte, como miembros de una Asociación es un deber participar y contribuir a superar los déficits y mejorar la actuación de la entidad.
3. Mejora del grado de implicación y sentido de pertenencia. En el Modelo de Gestión de Calidad. Porque, aunque hemos experimentado notables avances, muchas veces se entiende como una exigencia más de sus competencias, pero sin ver con claridad y valorar las aportaciones y oportunidades que supone el sistema de “mejora continua”.
4. Conseguir que la conciliación familiar sea una realidad para nuestro personal laboral, voluntario así como deportistas.

## 8- LINEAS ESTRATÉGICAS

En base a los retos, se establecen varias líneas estratégicas, las cuales dos de ellas se relacionan con el Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar en sus objetivos:

Línea estratégica 1: Prestación de servicios coeducativos con calidad que den respuesta a las necesidades y objetivos de cambio de las personas objeto de nuestra actuación.

Objetivo estratégico: Desarrollar programas y actuaciones para ello, así como para que sea real y efectiva la conciliación familiar

Línea estratégica 2: Participación e implicación equitativa y democrática de los agentes que componen la Asociación.

Objetivo estratégico: Potenciar la participación democrática, la equidad, la implicación y el sentido de pertenencia de todos los agentes de la entidad a través de las deferentes actuaciones, programas y estructuras con que cuenta.

## 9-CARACTERÍSTICAS

Las características del Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar son:

1. Es un plan evaluable: un plan con indicadores que evaluarán el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
2. La población objetivo es colectiva y general: no sólo está orientada a las mujeres, sino que está enfocada a la totalidad del personal, usuarios/as y beneficiarios/as.
3. Es a nivel transversal: la igualdad, la perspectiva de género se introduce a todos los niveles de gestión de la entidad.
4. Con compromiso de la Dirección: La Dirección de la Entidad debe garantizar la participación de todo el personal, socios/as, y usuarios/as, así como la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar.
5. Está relacionado con el Plan Estratégico, la misión, visión y valores y política de calidad de la Entidad.
6. Es un documento vivo sujeto a mejoras, cambios y seguimiento de las medidas.

7. Es una medida de Responsabilidad Social.

8. Es un documento que fomenta la cultura de igualdad, la conciliación familiar y la no discriminación.

## 10-EL COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad, es un grupo de trabajo formado por:

1. Representantes de la Junta Directiva de la entidad. Formarán parte de este Comité la directora de la Asociación y la Responsable de Igualdad, Recursos Humanos y Calidad.

2. La función es acordar las medidas de igualdad y conciliación familiar que hay que adoptar, establecer los plazos y decidir cuándo y cómo se evalúan.

El Comité de Igualdad, una vez reunido y habiendo tomado las decisiones oportunas, debe informar a todo el personal de la plantilla de su voluntad de elaborar el Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar y facilitar la participación de todos los agentes a través de consulta.

Normas de funcionamiento del Comité de Igualdad:

1. Reunirse cada 12 meses y elaborar actas de reunión donde se reflejarán las fechas de convocatoria, las personas asistentes, las decisiones adoptadas y los plazos de ejecución.

2. Elaborar un informe anual que refleje el avance de las medidas establecidas y de medidas correctoras que se hayan aplicado, midiendo así el grado de cumplimiento anual.

## 11-SITUACIÓN ACTUAL DE LA ASOCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

La Asociación, se ha preocupado a lo largo de todos los años de sensibilizar y formar los valores de igualdad, de no discriminación, luchar contra la exclusión social, de aplicar y promover la conciliación familiar y fomentar la perspectiva de género en los usuarios/as y en la plantilla a través de la formación y el desarrollo de sus actividades deportivas para personas con diversidad funcional y/o en riesgo de exclusión social.

Así mismo, como se ha explicado anteriormente, se recogen en el Plan Estratégico en la misión, visión, valores y en las dos de las líneas estratégicas programadas para el plan.

En la actualidad se han puesto en marcha medidas de igualdad que no están reflejadas en ningún documento, pero que se desarrollan en la actividad habitual de la Entidad:

1. Se ofrece información y formación con carga coeducativa.
2. Adaptación al lenguaje no sexista.
3. Salarios y cuotas igualitarias, independientemente del género.
4. Convocatorias de selección de personal en igualdad de condiciones para el acceso a hombres y mujeres a todos los puestos de la entidad.
5. Formación específica de la incorporación de la Perspectiva de Género dentro de las intervenciones que se hacen con los usuarios/as de los programas deportivos de nuestra entidad.
6. Implantación y desarrollo de acciones para promover la conciliación familiar

## 12-DIAGNÓSTICO

Para hacer un buen diagnóstico de la entidad y poder elaborar el plan de actuaciones, se han medido 8 ámbitos, en los cuáles seleccionaríamos indicadores básicos, se proponen 2 ó 3 por ámbito, pero puede haber más, que nos dan una medida del nivel de igualdad, estos indicadores serán los que se analizarán en el informe anual de impacto de género de la entidad.

1. Adopción por la Dirección de la gestión organizativa en igualdad de oportunidades:

Indicadores

- a. Presupuesto asignado al diseño y la implementación de medidas de igualdad.
  - b. Referir a la igualdad en el Plan Estratégico.
  - c. Qué medidas se han adoptado que van más allá de lo que exige la normativa.
2. Participación e implicación del personal en acciones de igualdad:

#### Indicadores

- a. Número de acciones informativas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades y conciliación familiar en la Entidad: (ver número de acciones y enumerar).
- b. Número de mecanismos que garantizan que la información llega a toda la Entidad: (ver número y enumerar).
- c. Número de mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad: (ver número y enumerar).

#### 3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa:

##### Indicadores

- a. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo.
- b. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, RRSS, etc.): revisión de la comunicación.
- c. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista: si/no.

#### 4. Participación igualitaria en los puestos de trabajo:

##### Indicadores

- a. Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
- b. Número de personas en la entidad según género y porcentaje comparativo de mujeres-hombres: revisión base de datos.
- c. Número de personas en cada categoría profesional, según género y porcentaje comparativo mujeres-hombres.

#### 5. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad:

##### Indicadores

- a. Porcentaje de mujeres y hombres con cargos de responsabilidad/directivos respecto al total de cargos de responsabilidad/directivos.
- b. Cargos de responsabilidad de la entidad, según nivel directivo y sexo.

#### 6. Medidas de conciliación familiar para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral:

##### Indicadores

- a. Existencia en la Entidad de un Plan de Conciliación: si/no.
- b. Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de jornada, etc.): número de medidas, enumerar las medidas.



c. Las medidas que facilitan la compatibilidad van dirigidas a todo el personal de todos los niveles jerárquicos: si/no.

7. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

Indicadores

- a. Transparencia en la política retributiva y de la estructura salarial.
- b. Número de mujeres y hombres y porcentajes por niveles retributivos.

8. Realizar acciones formativas y orientadas a la inserción laboral de mujeres en situación de desventaja social:

Indicadores

- a. Promover que al menos que el 50% de las beneficiarias de los servicios formativos sean mujeres.
- b. Fomentar acciones encaminadas a la inserción laboral de mujeres.

Una vez analizados todos los ámbitos y sus respectivos indicadores, tendremos un diagnóstico más preciso sobre la situación de igualdad en la Entidad y sobre qué actuaciones tendremos que poner el acento dentro del Plan de Actuaciones.

## 13-PLAN DE ACTUACIONES

El primer Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar de la Asociación surge del deseo y la apuesta de esta entidad de poner de relieve un valor que de hecho tenemos incorporado a nuestra praxis habitual, pero que, dado que la desigualdad sigue siendo un hecho y un reto para todos, queremos visibilizarlo, y concretarlo mediante esta iniciativa.

La temporalización de este Plan la situamos con un alcance temporal de cuatro años (2020- 2024), si bien necesariamente será revisable anualmente para introducir o modificar aquellos objetivos u actuaciones que fueran consideradas necesarias a partir de las evaluaciones de seguimiento.

I. El Plan de Actuaciones tiene el objetivo de establecer medidas para asegurar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres de la Entidad y que sea real la conciliación familiar integrando la perspectiva de género en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización, en todos sus programas y centros, aplicando condiciones objetivas en la igualdad de oportunidades.

II. Implantar el uso del lenguaje, imágenes contenidos no sexistas en los actos de comunicación de la Asociación.

III. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.

## 14-ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Ámbitos que comprende el Plan de igualdad

Incorporación de la perspectiva de género y poder garantizar la igualdad de oportunidades y la conciliación familiar en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización

Objetivo estratégico:

Incorporar la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización

Implantar medidas concretas para que la conciliación familiar sea una realidad en nuestra entidad.

## 15-MEDIDAS ACTUALES

En los procesos de elección de cargos de los diferentes órganos de la Asociación no hay ningún tipo de limitación por cuestión de género, todo lo contrario se tiene en cuenta la paridad y la equidad.

En los procesos de selección de personal y de promoción en los puestos, no existen referencias ni exigencias que pueda entenderse que priorizan a uno de los géneros para ocupar los puestos.

Existe una preocupación constante porque la representación de hombres y mujeres en los equipos de trabajo sea lo más equiparada posible en todos los centros.

La perspectiva de género es motivo de abordaje y está incorporado en todos los procesos de tratamiento individualizado, especialmente en aquellos en los que identificamos que están presentes algunos factores como antecedentes de violencia verbal o física, déficit en las interacciones con el otro género, actitudes prejuiciosas, etc.

Igualmente se ha incorporado la perspectiva de género como medida de formación y de estudio para todos los profesionales de la entidad.

De la misma forma se llevan a cabo actuaciones específicas para hacer de la conciliación familiar una realidad.

## 16- MEDIDAS A IMPLANTAR 2020/2024

1. Garantizar la paridad en la Junta Directiva y en las diferentes comisiones de trabajo, creadas o por crear.
2. Elaboración de un documento que sirva de referencia para la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y centros.
3. Dedicar las medidas, personas, y recursos necesarios para hacer efectiva la puesta en marcha el Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar implicándose desde primera línea la Junta Directiva y la Responsable de Igualdad.
4. Difundir este Plan tanto entre los agentes de la Asociación como mediante nuestros dispositivos de comunicación externa para darlo a conocer y contribuir a la sensibilización pública en esta materia.
5. Reunión anual del Comité de Igualdad y Conciliación Familiar para evaluar el desarrollo del plan y aplicar las mejoras que se consideren oportunas.

## 17-INDICADORES

- a. Número de mujeres y hombres que ocupan los cargos directivos, tanto voluntarios (J. Directiva), como contratados.
- b. Que en septiembre de 2024 esté disponible este documento en todos los programas y centros deportivos con los que trabajamos.
- c. Número de horas y personas que se ocupan de aplicar las medidas de implantación del Plan, así como la valoración de los recursos económicos empleados.
- d. Número de medios por los que se difunde el Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar y valoración del impacto, entendiéndose por este las personas a las que afecta y llega esta información.
- e. Valoración de efectividad, tanto cuantitativa como cualitativamente, de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación familiar

ÁMBITO DE ACTUACIÓN USO NO DISCRIMINATORIO EN EL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA

Objetivo: implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en toda la Entidad.

#### MEDIDAS ACTUALES

Se ha adaptado el lenguaje usado de los trabajadores para clasificar los puestos de trabajo a un lenguaje no sexista, pero se ha realizado a nivel informal. No está formalizado en ningún documento ni generalizado.

### 18- MEDIDAS A IMPLANTAR FECHA RESPONSABLE

1. Revisar el uso del lenguaje oral y escrito en todos los documentos, de los procesos de selección y en las descripciones de puestos de trabajo.
2. Revisar el uso de las imágenes en página web, folletos, y otros documentos, para garantizar el uso igualitario de hombres y mujeres suprimiendo imágenes estereotipadas.
3. Elaborar un protocolo de los criterios de comunicación escrita y oral no sexista y difundirlo a toda la Entidad.

#### ÁMBITO DE ACTUACIÓN REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS Y POLÍTICAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Objetivo: Realizar una revisión de todos los documentos (Mapa de procesos, reglamentos de centro, Programas de intervención, etc.) para garantizar la incorporación de la perspectiva de género a los mismos.

#### AMBITO DE ACTUACIÓN FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en la Asociación.

#### MEDIDAS ACTUALES

Los horarios de los profesionales se establecen de manera negociada, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones de los profesionales, siempre que éstas son posibles.

- Se realizan agrupaciones horarias para que los/las profesionales tengan menos días laborales, dispongan de más tiempo personal y familiar y el tiempo de desplazamiento hasta el trabajo sea menor.
- Organización flexible de las horas semanales, entrando más temprano durante la semana para salir el viernes antes, facilitando el teletrabajo para los puestos que lo permiten, que no requieren atención a usuarios, etc.
- Facilitar los cambios de turnos adecuándolos a las situaciones personales y familiares.

#### MEDIDAS A IMPLANTAR 2020/2024

##### 1- Medidas que flexibilizan la distribución del tiempo y el espacio de trabajo:

- Distribución del tiempo: se adecúan las horas de trabajo con las necesidades familiares y personales: a los horarios de los transportes, de los colegios, de los comercios, etc.
- Espacio de trabajo: según las necesidades del puesto, existe una parte de la carga del trabajo de autogestión en el tiempo de trabajo, no requiriendo una presencia física permanente en el lugar de trabajo, favoreciendo el teletrabajo, siempre que se el puesto lo permita. 12 meses; Comité de Igualdad

##### 2- Medidas que acercan los servicios para el cuidado de familiares (menores, mayores, personas con diversidad funcional, personas enfermas, familiares en desempleo, etc.):

- Se facilita información sobre recursos y requisitos que se necesitan.
- Se ofrecen ayudas desde los centros y equipos especializados de la entidad, atención psicopedagógica, orientación social, inserción laboral, etc.

##### 3- Medidas de conciliación familiar incluidas en las políticas de recursos humanos:

- Se intentan acercar a los trabajadores/as y a los beneficiarios/as y sus familias a los centros deportivos, realizando las actividades lo más cerca posible sus domicilios.
- La formación interna se procurará que se reparta al 50% entre el horario laboral y el tiempo libre.
- Las reuniones de trabajo se realizan en horario laboral a ser posible y compatible con las actividades deportivas en pista, facilitando las posibilidades para que ello se produzca.

## PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad y de Conciliación Familiar depende de la evaluación y seguimiento que realizará el Comité de Igualdad anualmente.

La consecución de los objetivos se realizará de acuerdo con los indicadores contemplados en cada uno de estos.

Sevilla, a 12 de diciembre de 2020.